

LA AUDITORÍA SOCIAL EN ALEMANIA

[SOCIAL AUDIT IN GERMANY]

Maximilian Fuchs

Fecha de recepción: 23 de enero de 2012
Fecha de aceptación: 10 de febrero de 2012

Sumario: INTRODUCCIÓN.- PRIMERA PARTE: LA EXPERIENCIA ALEMANA.- I. El modelo de una *auditoría social*.- II. Auditoría social de trabajo y familia.- SEGUNDA PARTE: LA EXPLICACIÓN DE LA FALTA DE AUDITORÍA SOCIAL.- I. El control de la observancia de las normativas jurídicas-laborales.- 1. Seguridad y salud en el trabajo.- a) Inspección de Trabajo.- b) Entidades gestoras del régimen de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.- II. Control de la observancia de las obligaciones de la seguridad social.- 1. Control de la mano de obra ilegal.- 2. Revisión de empresa por las entidades gestoras del seguro de pensiones.- III. Cogestión.- CONCLUSIÓN.

Contents: INTRODUCTION.- FIRST PART: THE GERMAN EXPERIENCE.- I. The model of a social audit.- II. Social audit of work and family.- SECOND PART: THE EXPLANATION FOR THE LACK OF SOCIAL AUDIT.- I. The control of the compliance with the legal labor norms.- 1.- Occupational safety and health.- a) Labor Inspection.- b) Management entities of the accidents at work and occupational diseases regime.- II. The control of the compliance with the social security duties.- 1. The control of the illegal manpower.- 2. The revision of the enterprises by the management entities of the pensions insurance.- III. Codetermination.- CONCLUSION.

Resumen: En Alemania, la auditoría social sólo ha obtenido una importancia práctica en un sector muy pequeño. Un procedimiento de certificación para el fomento de familia y trabajo ha sido exitoso en numerosas empresas. Aparte de esto, la idea de una auditoría social o laboral no ha sido llevada a cabo a pesar de que la Red Tecnológica Berlín haya elaborado un amplio plan. Los motivos para esto se deben ver probablemente en que en el derecho del trabajo y de la seguridad social alemán se crearon instrumentos diferentes y muy efectivos para la vigilancia y el control de las normas de ambas áreas del derecho. El cumplimiento de las normas de la protección laboral es garantizado por un sistema dual (Inspección laboral y entidades gestoras del seguro de accidentes). Las actividades ilegales y la mano de obra clandestina son combatidas eficazmente por las aduanas. Y las

instituciones del seguro de pensiones comprueban intensamente la observancia de las obligaciones del Derecho de la seguridad social de las empresas.

Abstract: In Germany, the social audit has only got practical implementation in a very small sector. A certification procedure to promote family and work has got success in a number of enterprises. Apart from this, the idea of a social or labor audit has not been implemented, despite the fact that the Technological Net Berlin has made a wide scheme. The reasons for this last are probably rooted in the fact that in the German Labor and Social Security Law different and very effective instruments to survey and control the norms of both legal areas exist. The compliance with the safety and health norms is guaranteed by a dual system (Labor Inspection and Management Entities of the Accidents Insurance). The illegal activities and the clandestine manpower are effectively fought by the Customs. And the pensions insurance institutions intensively verify the compliance with the legal social security duties by the enterprises.

Palabras clave: Auditoría social – Alemania – Red Tecnológica Berlín – Derecho comparado del Trabajo – Derecho comparado de la Seguridad Social

Keywords: *Social audit – Germany – Technological Net Berlin – Comparative Labor Law – Comparative Social Security Law*

* * *

INTRODUCCIÓN

Para facilitar nuestra tarea, los organizadores de este congreso nos han ofrecido un cuestionario muy útil el cual he estudiado con atención. Tras la lectura de las cuatro primeras preguntas he tenido dudas sobre si podría presentar una contribución razonable.

¿Pueden encontrarse huellas de la expresión «auditoría social» en las fuentes legales y jurisprudenciales de su país?

¿Ha tenido algún tipo de repercusión (doctrinal, etc.) en su país la Decisión 2006/702/CE del Consejo, de 6 octubre 2006, relativa a las directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión, allí donde se refiere a la «auditoría social»?

¿Existe algún tipo de «auditoría social» regulado en la legislación de su país?

¿Cubre el «balance social» de las empresas las necesidades a las que pretende servir la «auditoría social»?

Mis respuestas a estas cuestiones por parte de mi país fueron negativas. Mis dudas han sido corroboradas cuando he comenzado a consultar la literatura concerniente a la auditoría social. En la publicación más detallada he leído que la auditoría social no tiene ninguna historia en Alemania. Cuando no obstante he aceptado la invitación de hablar sobre la situación en mi país, es porque me parecía y me parece razonable reflexionar sobre la práctica no existente de la auditoría social en mi país.

Así mi presentación se divide en dos partes. La primera parte se ocupa de las escasas huellas de auditoría social en Alemania. La segunda parte es un ensayo para dar razones de por qué la estrategia y el instrumento de auditoría social no han alcanzado una aceptación de un cierto nivel como es el caso de otros países.

PRIMERA PARTE: LA EXPERIENCIA ALEMANA

I. El modelo de una *auditoría social*

Si se indaga en la literatura alemana, se podrá encontrar bajo el término de auditoría social un modelo y un sistema que fue desarrollado por La Red Tecnológica de Berlín (*Technologie-Netzwerk Berlin*). Se trata de una asociación

registrada que se creó en el año 1987 y que se puso como meta el desarrollo de estrategias contra el paro, la pobreza y la marginación. Es una ONG (organización no gubernamental) para el fomento de la investigación, desarrollo y formación en el campo de una política tecnológica y laboral orientada a las necesidades locales o regionales.

El modelo a seguir era “*technology networks*“, fundado a principios de los años 80 por Michael J. Cooley en Gran Bretaña, para el desarrollo de productos sociales y ecológicos como instrumento para combatir el desempleo. En este contexto el término “tecnología“ se entiende en un amplio sentido como “proceso social” en el que los medios, las habilidades y los conocimientos necesarios son desarrollados y difundidos para la realización de los objetivos sociales, ecológicos y culturales. Por eso en el nombre debía expresarse que la realización del trato político y práctico tiene prioridad y no el interés académico. Un punto fuerte de los trabajos de desarrollo e investigación es la creación de empresas sociales.

Las actividades de La Red Tecnológica (Technologie-Netzwerk) que es al mismo tiempo la oficina de coordinación de la red europea para ayuda económica y desarrollo local, se estructuran en cuatro áreas aunque para nosotros el sector de auditoría social es el que importa. En este contexto La Red Tecnológica tiene la intención —según el modelo del *social audit network* anglosajón— de establecer una red de auditoría social en todo el territorio federal alemán y tendría que cumplir las siguientes tareas:

- organizar el intercambio de experiencias entre empresarios y organizaciones que llevan a cabo auditorías sociales
- integrar y probar nuevos instrumentos del análisis social y probar el establecimiento de perfiles (profiling)
- formar y capacitar a auditores sociales
- contribuir a la expansión de la aplicación del procedimiento de la auditoría social en la República Federal Alemana.

La Red Tecnológica ha desarrollado un manual para la auditoría social que se puede bajar en internet. En la presentación del manual se cita literalmente:

“El procedimiento de la auditoría social presentado en este manual no es un procedimiento estandarizado que integra procesos empresariales de contabilidad social, de balance e información social. Con sus resultados contribuye a comprender consecuencias e implicaciones en la actividad económica empresarial al igual que en el sentido de influir para poder alcanzar las metas sociales pretendidas. Con este manual para realizar un programa de auditoría social nos dirigimos en primer lugar a empresas que desarrollan sus actividades en el ámbito de la economía social en la República Federal de Alemania para que implementen este proceso en su práctica empresarial. Estamos convencidos de que este procedimiento se puede aplicar universalmente ya que es apropiado para todas las

empresas de la economía privada, pero también para la administración pública, para ONGs y también para organizaciones intermediarias locales o regionales.”

La representación total del manual abarca 100 páginas y como consecuencia no puedo presentar aquí todos los detalles por falta de tiempo. Quiero restringirme a las siguientes indicaciones.

Una auditoría social incluye la definición de la misión, valores básicos y la definición de metas sociales por la empresa. En esta base —mencionada anteriormente— se distinguen tres fases:

- contabilidad social

El manual no da referencias sobre el contenido. Los participantes (Stakeholders) mismos, deben decidir qué datos deben ser recopilados en vista de las metas sociales. La consulta y encuesta de los participantes (Stakeholders), así como en especial de los trabajadores, es por eso un instrumento central.

- balance social

Con el balance social se refiere al proceso con el que la empresa analiza las informaciones reunidas y documentadas, cuantitativas y cualitativas, interpretadas y calificadas. Este proceso acaba en una cuenta social de coste y beneficio.

- Información social

En la base de la contabilidad social y del balance social se crea un informe como documento que resume los resultados de las primeras dos fases. El contenido del informe de la auditoría social sirve como base para una auditoría y certificación.

La auditoría social se cierra con el proceso de certificación.

Si como representante del Derecho de Trabajo debiera pronunciarme sobre este modelo de la auditoría social como el que fue desarrollado por la Red Tecnológica (Technologie Netzwerk), argumentaría y formularía de forma reservada. Mi impresión es que la auditoría social no sirve para el registro, la verificación y la mejora de metas sociales si identificamos estos con los contenidos del Derecho laboral, o sea la legislación de protección laboral, del Derecho del contrato de trabajo, etc. Si esto es así, se confirma de esta manera mi teoría de que el cumplimiento y la garantía de los reglamentos jurídicos laborales y los estándares son deberes básicos de determinadas instituciones fijas en materia jurídica laboral y de la seguridad social y no es objeto de una auditoría social. De vez en cuando la auditoría social toca temas jurídico laborales, pero persigue otras

metas distintas. Mi impresión es que la auditoría social expone el intento de crear una nueva y diferente cultura empresarial. Una cultura empresarial en donde los participantes (Stakeholders) se convierten en el centro de interés. Por eso, en este tipo de auditoría social entran en juego elementos como comunicación, responsabilidad mutua, confianza y valores parecidos. En particular es importante el fomento de lo que se llama generalmente el capital humano. Por eso la cualificación laboral desempeña un papel primordial. El fomento total del proceso laboral se convierte en el centro de todos los esfuerzos.

El modelo aquí descrito no ha alcanzado hasta ahora ninguna importancia práctica. Fue desarrollado primeramente para la así llamada economía social. De acuerdo con las publicaciones de la Red Tecnológica (Technologie-Netzwerk), han tenido lugar hasta ahora sólo dos procesos en las llamadas empresas dedicadas a la promoción del empleo. Estas son empresas que fueron fundadas (primordialmente con subvenciones públicas) para proporcionar una posibilidad de trabajo temporal y cualificación laboral a los trabajadores afectados especialmente cuando se cambia la estructura de una empresa y los despidos colectivos vinculados con ello, con la esperanza de que todos ellos puedan ser incorporados de nuevo al mercado laboral. La esperanza de la Red de que su modelo también podría tener importancia para la economía privada no se ha realizado. Me he puesto en contacto con el director de la Red. Su respuesta fue sincera e inequívoca: nuestro modelo ha dicho no ha tenido ningún tipo de repercusión en la economía.

II. Auditoría social de trabajo y familia

Sin embargo puedo contar una pequeña historia en el ámbito de la auditoría social. Existe una auditoría social muy especial, la auditoría social de trabajo y familia. La conciliación de trabajo y familia es desde hace mucho tiempo un deseo y una meta tanto a nivel europeo como en los propios Estados miembros. En el año 1974 los hijos y herederos del propietario de la *Hertie Waren-und Kaufhaus GmbH*, una empresa grande y con tradición, fundaron, para destacar la obra de toda la vida del empresario, una institución para fomentar la ciencia, la educación y la formación profesional. Esta fundación ha creado por su parte una sociedad de responsabilidad limitada. Esta sociedad ha instalado bajo el auspicio del Ministerio de familia y del Ministerio de economía una auditoría social de trabajo y familia pensada como instrumento de gestión que tiene preparado soluciones a medida que traen beneficio, para la mejor conciliación de trabajo y familia. Está recomendada por las asociaciones líderes alemanas de economía, esto es la patronal alemana, la federación de la industria alemana y otros; y se ha desarrollado como sello de calidad para la concienciación sobre la familia en la economía alemana. La auditoría se realiza en el marco de un proceso trimestral que concluye con la adjudicación de un certificado. Se empieza la auditoría con un

taller estratégico en las empresas en cuestión y al que se añade un taller de auditoría. En base a estos dos talleres se acuerdan las metas y a continuación se expide un certificado el cual será revisado anualmente con respecto a la aplicación práctica. Tres años después del otorgamiento del certificado se efectúa en base a esta comprobación una así llamada re-auditoría que tiene como contenido averiguar si las metas acordadas han sido conseguidas y qué metas futuras deben ser acordadas. Si el resultado es positivo se emite una confirmación del certificado y una declaración sobre el derecho de llevar el sello de calidad. Empresas que después de la re-auditoría puedan continuar llevando el certificado, han demostrado que no sólo aspiran a una cultura empresarial sostenible, concienciada en la familia, sino que también la viven y la aplican. En Alemania ya existen según las últimas estadísticas de agosto de 2011, 978 empresas, universidades e instituciones estatales que están certificadas.

SEGUNDA PARTE: LA EXPLICACIÓN DE LA FALTA DE AUDITORÍA SOCIAL

I. El control de la observancia de las normativas jurídicas-laborales

En la segunda parte de mi presentación quiero ofrecer una explicación de la escasa importancia de la auditoría social en mi país. Al ser el primer exponente no sé si mi comprensión de la auditoría social es correcta. Por eso es necesario que subraye que según mi opinión la función central o por lo menos una función central a cumplir por la auditoría social consiste en garantizar el respeto del Derecho del Trabajo. Por eso preferiría la terminología auditoría laboral. En la normativa jurídico-laboral se refleja de manera fundamental lo que una sociedad o un Estado considera un ordenamiento social de las relaciones industriales. La auditoría social o laboral es un instrumento, entre otros, para ayudar a hacer efectivo este ordenamiento laboral.

Es bien posible que Alemania haya elegido un sistema diferente para imponer lo social en el mundo del trabajo. Un breve análisis de los pilares centrales de este sistema puede guiarnos a encontrar una respuesta.

1. Seguridad y salud en el trabajo

La salud y la vida son los bienes jurídicos más importantes del trabajador. Por eso el Derecho laboral debe dedicarse con particular atención e intensidad a la protección de estos. Gracias a la legislación a nivel europeo en los Estados miembros, el derecho de la seguridad y la salud en el trabajo está unificado

en su mayor parte. Muchas de las directivas de la Comunidad Europea han aportado a un amplio programa de la seguridad y la salud en el trabajo.

La creación de tales normas jurídicas de la seguridad y salud en el trabajo es una cosa. Otro hecho es la imposición de estas normas jurídicas. En Alemania el control de la consideración del reglamento de la seguridad y salud en el trabajo está dividido en dos:

a) Inspección de Trabajo

Los departamentos de inspección industrial son autoridades locales de los Estados federados. Los Estados federados están divididos en regiones y cada región tiene un departamento de inspección industrial. Detrás de este establecimiento local de las autoridades existe la idea de que la eficacia del control aumenta por la cercanía geográfica y en consecuencia los buenos conocimientos de las empresas. Los departamentos de inspección de trabajo son normalmente los responsables de las siguientes secciones y corresponden a la estructura interna de las administraciones:

- protección laboral social (control de la normativa que afecta a niños, jóvenes, mujeres durante y después del embarazo)
- Control sobre el sector de la construcción
- Supervisión sobre instalaciones peligrosas incluidos los productos médicos
- Protección del consumidor y control de mercado (supervisión del comercio con productos peligrosos)
- Seguridad sobre las sustancias químicas
- Servicios médicos (asesoramiento médico y control de la protección médica laboral en las empresas)

b) Entidades gestoras del régimen de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

La introducción de un sistema para la protección contra accidentes y enfermedades en el trabajo y al mismo tiempo la creación de un sistema para la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, es una importante característica del reglamento de seguridad y salud en el trabajo alemán que nosotros hemos creado desde la legislación social de los tiempos de Bismarck en los años 80' del siglo XIX. El desarrollo histórico nos muestra no obstante sin despreciar el trabajo de los departamentos de inspección de trabajo, que la mayor eficacia en la prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo se debe

agradecer a las actividades de las entidades gestoras del régimen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La ley que afecta a este ramo de la seguridad social menciona en primer lugar y como tarea de gran prioridad de las entidades gestoras la de prevenir con todos los medios apropiados accidentes y enfermedades en el trabajo así como peligros para la salud debidos al trabajo. A esta descripción general de funciones le corresponde una normativa detallada de la realización de las medidas preventivas. En primer lugar está la creación de normativas de prevención de accidentes como derecho autónomo de las entidades gestoras. Estas normativas obligatorias para las empresas se caracterizan por la relacionada cercanía al asunto (Sachnähe) en el correspondiente departamento de la empresa. Sobre esto hay que saber, que las entidades gestoras están estructuradas en departamentos industriales y de trabajo respectivamente. Por lo cual existen entidades gestoras para la industria metalúrgica, para la industria química, etc., pero también existen entidades gestoras especiales para el servicio público. Las entidades gestoras deben asesorar como base de esta normativa de prevención de accidentes a las empresas al igual que al empleado al respecto sobre estas medidas. Sobre todo deben vigilar el cumplimiento de las normativas. Por eso las entidades gestoras están obligadas a contratar un número suficiente de personal de vigilancia que lleve a cabo el asesoramiento y el control de las empresas. La capacidad de vigilancia es mayor que la supervisión a través de la inspección de trabajo. Si se cometen infracciones contra la normativa de prevención de accidentes se podrá condenar al empresario o al empleado a pagar una multa. Este tipo de medidas sólo se tomarán en casos excepcionales. Las entidades gestoras confían más bien en el asesoramiento y apoyo de los empresarios y empleados implicados. En este sentido también se sobreentiende que los expertos empresariales reciban una formación y capacitación profesional para la seguridad y salud en el trabajo.

Junto a esta prevención institucional en el área de seguridad y salud en el trabajo, aumenta la eficacia de la prevención a través de la financiación creada mediante las cotizaciones de las empresas en este ramo de la seguridad social. La regulación de las cotizaciones que están únicamente a cargo de los empresarios tiene como meta alcanzar un nivel óptimo de la prevención de accidentes y como consecuencia el importe de las cotizaciones para cada empresa debe ser proporcional al riesgo. Cuánto más alto sea el riesgo de accidentes en una empresa, tanto más altas deben de ser las cotizaciones a pagar. Así se despierta el interés de las empresas en tener una prevención eficaz contra accidentes. La ley prevé además regulaciones rebajas y suplementos de primas a pagar. Las empresas que ejerzan una protección laboral eficaz podrán recibir una rebaja en las contribuciones. De modo contrario, las empresas que hagan menos por la protección laboral podrán ser penados a pagar suplementos en las primas.

En este nivel de alicientes positivos y negativos también existe la normativa sobre que los empresarios pueden ser responsables financieramente si se reprocha que la causa de un accidente laboral ha sido una imprudencia grave. Esto

significa que la entidad gestora que haya indemnizado el accidente laboral podrá recurrir contra el empresario en cuestión.

El tercer elemento del seguro de accidentes, que desempeña una buena influencia sobre la seguridad y la salud en las empresas, es el hecho de que el sistema del seguro de accidentes se administra a través de la autogestión conjunta de empresarios y empleados. Ambas partes tienen de acuerdo con la naturaleza un gran interés en una protección laboral eficaz. Las empresas sobre todo porque solas deberían pagar las contribuciones para la financiación del sistema. Los empleados, representados por lo general por los sindicatos, se esfuerzan obviamente por obtener un alto nivel de protección laboral dado que así se fomenta la salud y la vida del empleado.

Los números hablan por sí solos cuando se trata de la alta eficacia en la prevención a través de las entidades gestoras del seguro accidentes de trabajo.

La estadística de los accidentes laborales demuestra el éxito de la prevención. En el año 1960 hubo un total de 2.711.078 accidentes laborales de los cuales 4.893 fueron mortales en la República Federal de Alemania. En el año 2009 tuvimos 974.642 accidentes laborales de los cuales 622 fueron mortales. Para apreciar este balance es necesario tener en cuenta que el número de accidentes laborales ha disminuido considerablemente, sobre todo aquellos que son mortales. Además hay que considerar que en este tiempo el número de trabajadores — también como consecuencia de la reunificación— ha aumentado alrededor de un 60 por ciento.

Hay que decir que en comparación con España, para la cual he encontrado números estadísticos del año 2007, el riesgo de sufrir accidentes laborales en España es el doble que en Alemania y el riesgo de sufrir un accidente laboral mortal incluso cuatro veces mayor.

II. Control de la observancia de las obligaciones de la seguridad social

Alemania también ha creado como todos los países un sistema amplio y completo de seguridad social cuyas reglas y obligaciones deben ser cumplidas por empresarios y empleados. Para poder controlar el cumplimiento del reglamento existen por otra parte diferentes mecanismos y asimismo distintas competencias de inspección:

1. Control de la mano de obra ilegal

En el año 2004 la República Federal de Alemania aprobó una ley para luchar contra el trabajo clandestino y las actividades ilegales. Un punto esencial de los cometidos de esta ley consiste en comprobar el cumplimiento de las obligaciones del empleador resultantes de las disposiciones de los seguros sociales. Explícitamente, la ley exige comprobar,

- si los empresarios cumplen con las declaraciones obligatorias (los actos de encuadramiento y matriculación en los seguros sociales),
- si se reconoce una percepción ilegal de prestaciones sociales,
- si las declaraciones del empresario, que son importantes para el pago del fomento del empleo, se certifican justamente,
- si los trabajadores extranjeros son contratados de forma ilegal,
- si las condiciones de trabajo se cumplen conforme a la ley sobre el desplazamiento de trabajadores y de la ley sobre el salario mínimo

Además las administraciones responsables deben apoyar en su trabajo al mismo tiempo a la inspección de trabajo a través de informaciones.

Es interesante saber qué Administraciones son responsables del control de la mano de obra ilegal. Son – para el espectador extranjero a lo mejor sorprendentemente – las aduanas. Esto tiene el siguiente trasfondo: Muchas aduanas y el personal que trabaja ahí se han vuelto innecesarios como consecuencia de la ampliación de la Unión Europea y de la eliminación de aranceles. A estas autoridades se les han encomendado las tareas previamente descritas sobre el control de la mano de obra ilegal para no tener que cerrar completamente estas autoridades y no tener que despedir a todo el personal. Esto se les ofreció porque el trabajo ilegal de empleados extranjeros debía ser controlado. Con la asignación de este trabajo se han unido al mismo tiempo otras tareas, ya que éstas están a menudo vinculadas con intervenciones soberanas y por eso las aduanas son para ello excelentemente aptas. Los números estadísticos prueban que seguramente la mano de obra ilegal no se puede evitar del todo. Este estado ideal no se podrá alcanzar probablemente en ningún país. No obstante el balance del trabajo de estas aduanas es completamente impresionante. En el año 2010 se controlaron en todo el territorio federal a más de 510.000 personas y alrededor de 66.000 empresarios. También se descubrió un daño ocasionado por trabajo clandestino y actividades ilegales por valor de 711 millones de euros.

Se iniciaron 177.000 sumarios debidos a delitos o infracciones contra el reglamento, en los que los juicios correspondientes llevaron a multas de 44 mill. de euros. En cuanto a los procesos penales hay que advertir que el impago de la cotización a la Seguridad Social es un acto punible del empresario o de las personas responsables de esta competencia. Este delito es sancionable con una multa y/o privación de libertad. Los juzgados impusieron en el año 2010 reclusiones por un total de 1981 años.

Se puede decir que la actividad de inspección de las aduanas presta una contribución importante para la resolución de delitos en el sector del Derecho penal del Trabajo y así asegura indirectamente la garantía del reglamento jurídico-laboral. No hay que callarse que no se aclaran todos los delitos en este sector y que seguramente se mantendrá como una considerable cifra negra.

2. Revisión de empresa por las entidades gestoras del seguro de pensiones

Otra institución importante controla y revisa a través de las entidades gestoras de los seguros de pensiones el cumplimiento de las obligaciones respecto a los seguros sociales de los empresarios. La inspección de una empresa tiene lugar cada cuatro años como mínimo y dependiendo del motivo también puede ser más a menudo. Las entidades comprueban mediante la documentación e interrogatorios a empleados si los empresarios cumplen como es debido con sus declaraciones obligatorias y las obligaciones de pago de las contribuciones. Los empresarios que no hayan cumplido como es debido con sus obligaciones deberán contar con pagos posteriores de las contribuciones así como recargos por demora y en casos graves con condena penal.

III. Cogestión

En Alemania existe desde el final de la Primera Guerra Mundial un estatuto de empresa especial que prevé diferentes derechos de participación de los empleados a través del establecimiento de un comité de empresa. Según la ley actual que tiene su origen en 1972 se debe crear en empresas por lo general con un mínimo de cinco empleados fijos un comité de empresa. El tamaño del comité depende del número de empleados. Un miembro del comité de empresa debe ser eximido por completo de su actividad laboral para que se concentre completamente en su trabajo del comité a partir de 200 empleados por empresa. Para el tema de hoy hay que resaltar en cuanto a las obligaciones y los derechos de participación del comité de empresa lo siguiente.

En general la ley le asigna al comité de empresa una función supervisora y un papel activo en el cumplimiento de normas obligatorias del Derecho laboral además del fomento de ciertas metas en el Derecho laboral. De esta gran lista de tareas quiero destacar los siguientes elementos:

– El comité de empresa debe velar por que las leyes, los reglamentos, las normas de prevención de accidentes y los convenios colectivos a favor del empleado sean llevados a cabo.

- Debe fomentar las medidas de la protección laboral y de la protección del medio ambiente de la empresa

- Sobre todo debe preocuparse por la contratación e integración de grupos desventajados. Estos incluyen minusválidos graves, empleados de edad avanzada, la integración de empleados extranjeros en la empresa, la imposición real de la igualdad entre hombres y mujeres así como el fomento de la compatibilidad entre familia y empleo. El empresario debe informar al comité de empresa sobre estos requisitos de forma amplia y con la debida antelación. El empresario deberá mostrar además la documentación necesaria para el trabajo del comité de empresa si así lo exige el comité. Esto incluye el derecho de revisar las listas de los salarios brutos. El comité de empresa tiene derecho de consultar a un experto si esto fuese necesario para el cumplimiento debido de sus obligaciones.

Junto a estas obligaciones generales la ley de régimen de empresa le ha concedido al comité de empresa derechos de cogestión. Diferenciamos entre la cogestión en asuntos sociales, personales y económicos. El grado y la intensidad de la cogestión son diferentes en cada área de cogestión.

La forma más intensa de la cogestión la tenemos en los asuntos sociales. Aquí existe la cogestión paritaria. Esto significa que el cumplimiento de los asuntos enumerados detalladamente en la ley debe efectuarse conjuntamente entre el empresario y el comité de empresa. Una realización unilateral de las medidas no es posible. Una (así llamada) comisión de conciliación deberá sustituir el consenso que falte entre empresario y comité de empresa si ambas partes no se ponen de acuerdo.

La ley regula un catálogo de 13 supuestos de cogestión en asuntos sociales. No los quiero nombrar detalladamente por falta de tiempo. Sean indicados los siguientes asuntos significativos:

- Cuestiones sobre el reglamento de la empresa y sobre el comportamiento del empleado

- Comienzo y fin de la jornada laboral incluida su distribución en los días de la semana

- Reducción o prolongación temporal de la jornada laboral habitual de la empresa (un supuesto de cogestión absolutamente importante que en los últimos años ha asegurado la supervivencia de muchas empresas en tiempos de crisis financiera)

- Introducción y aplicación de aplicaciones técnicas que están abocadas a controlar el comportamiento o el rendimiento del empleado

- Reglamentación sobre la prevención de accidentes laborales y enfermedades causadas por el trabajo a no ser que ya existan en disposiciones legales

- Cuestiones sobre la configuración del salario en la empresa, en especial el establecimiento de las bases del salario y la introducción y aplicación de nuevos métodos salariales
- Determinación de las bases salariales para el trabajo a destajo y retribuciones comparables según el rendimiento
- Principios sobre la realización del trabajo en grupos.

La cogestión en asuntos personales abarca los sectores de la planificación del personal y seguridad del empleo, cuestionarios para el personal, criterios de calificación del personal, convocatorias de puestos de trabajo y directrices sobre la selección personal de la contratación, traslados y reagrupaciones. En este caso sólo se trata en parte de los derechos de información y consulta. Por otra parte también se trata de la verdadera cogestión. El hecho de que el comité de empresa tenga el derecho de ser informado por el empresario sobre cada contratación, asignación, reagrupación en el traslado en una empresa con más de 20 trabajadores es especial e importante. En esto el empresario debe hacer llegar al comité los documentos necesarios. El empresario sólo puede llevar a cabo la medida, si el comité le da su aprobación. No obstante el comité puede rehusar la aprobación sólo si se presentan requisitos precisos y concluyentes descritos en la ley. Sin nombrar explícitamente los motivos de denegación, se puede decir de forma muy general que el comité de empresa debe impedir que una medida planificada por el empresario infrinja las disposiciones legales o convenios colectivos o sea contraria a las directrices de la empresa. Además es un motivo de denegación si a causa de la medida intencionada, la paz laboral podría ser perturbada.

Los derechos de participación del comité de empresa en los despidos son de importancia singular. En este caso hay que diferenciar entre un despido individual del trabajador y un despido colectivo de trabajadores. Fundamentalmente vale para lo primero que el empresario deberá escuchar al comité de empresa ante cualquier despido e informará detalladamente de los motivos de despido. Si el comité tiene reparos sobre un despido, deberá comunicárselo al empresario por escrito en el plazo de una semana. Los reparos del comité de empresa no impiden al empresario notificar el despido. El comité de empresa podrá contradecir el despido notificado en los despidos ordinarios, esto es, en despidos por razones personales, de comportamiento o económicas si no se tuvieron en cuenta, o de forma no suficiente, los aspectos sociales en la elección del empleado a despedir, si existe una infracción de las directrices de despido, si al empleado se le podría seguir dando trabajo en otro puesto en la misma empresa o en otro departamento de la empresa, si una prórroga del empleo fuese posible después de recibir una formación profesional o si bajo las condiciones de contratación modificadas es posible prorrogar el trabajo del empleado. Esta réplica del comité de empresa tiene repercusiones importantes. Si el empleado despedido plantea una demanda contra el despido en la magistratura de trabajo significa que el empleado debe seguir trabajando en la empresa. El empresario puede solicitar a

la magistratura finalizar la prórroga de empleo sólo bajo condiciones limitadas. Por lo demás, el empleado deberá seguir trabajando hasta que la decisión jurídica de la magistratura de trabajo sobre el despido sea conocida.

En los despidos colectivos existen derechos de participación especiales. Aquí el empresario deberá informar y consultar en primer lugar y de todos modos al comité de empresa sobre sus planes. Se debe hacer el intento de evitar el despido colectivo o de limitar el número de despidos. Se fijará en un convenio propio si el empresario y el comité llegan a un acuerdo. El comité de empresa puede exigir la confección de un plan social si a pesar de todo algunos despidos son inevitables.

CONCLUSIÓN

Después de lo que les he expuesto no hace falta una larga conclusión. Mi explicación y tesis principal era y es, que la auditoría social en la República Federal Alemana no tiene ningún significativo de importancia, si unimos las regulaciones respectivas laborales y de seguridad social. Para garantizar lo social en el mundo del trabajo hemos creado un sistema de *industrial relations* que cuenta con la eficacia de los siguientes pilares:

- la responsabilidad y el control por parte de los poderes públicos para garantizar el respeto del Derecho del Trabajo y de la seguridad social (Inspección de Trabajo, aduanas)
- la responsabilidad y el control por parte de la Administración de la seguridad social gestora de los sectores de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y pensiones
- la responsabilidad y el control por parte de los trabajadores a través de la participación en el marco de la cogestión.

La idea de una auditoría social acorde a la de los países anglosajones y también la idea de balances sociales existentes en países románicos han sido retomadas en Alemania sin que hayan obtenido ni la más mínima importancia. Únicamente la auditoría social de trabajo y familia representa una excepción.